

美國加州社區學院教師升等評鑑機制

駐洛杉磯辦事處教育組

一、通則

以美國加州喜瑞都社區學院(Cerritos College)為例，係依據加州教育法(California Education Code, Section 87664)由喜瑞都學區管理委員會諮詢喜瑞都社區學院教員訂定評鑑規範。

依據加州教育法第 87663 條，終身職教員每 3 年至少評鑑 1 次，評鑑程序包括同儕與管理評鑑、行政評鑑且如有需要，則依評鑑結果執行紀律處分。同儕與管理評鑑表格須經由學區與教員公會核可，同時諮商學術評議會(Faculty Senate)。

同儕評鑑為由相同專業領域終身職教員對受評人進行評鑑，標準為維持高水準教學與服務，評鑑程序必須均公平公正無私，必須提供教員正當程序權利認同保護學術自由必要性，同時認同教員們決定適當教學或服務方法之專業知識。

教員評鑑程序的主要目的為持續改善教學與服務品質，提供喜瑞都社區學院學生最好教學，並提升教員們最高水準專業發展。為達到評鑑目標，評鑑程序包括同儕評鑑、晉升終身職、行政評鑑與如有需要則紀律處分。

二、評鑑對象—終身職、正式／試用教員、暫時全職教員

評鑑對象包括終身職教員、試用／正式非終身職教員、臨時全職教員等進行評鑑；評鑑程序包括同儕與管理評鑑、學生評鑑、自我評鑑與教學檔案(teaching portfolio)等。

教學教員所提供評鑑資料包括教學表現檔案(portfolio)，也可以包括（但不限於）教學大綱、測驗與講義等，此外，重點放在受評人對系所與學校的貢獻及與他人共事團隊工作情形，儘可能提供越詳細越好，其他檔案資料亦可包括受評人個人改進教學或專業能力目標成就，對非教學教員而言，這份檔案可包含工作表現與參與委員會工作等，及任何其他相關表現資料。同時兼教學與非教學的教員包括上述在課堂及非課堂的評鑑檔案資料。

受評人與評鑑小組將審視同儕與管理評鑑表格，包括評鑑判準、評鑑程序、與班級／工作現場視察時程。

評鑑小組成員進行現場視察觀察以獲得相關表現判準資料，有利

評鑑，並列入評鑑報告內；每一位評鑑小組成員對終身職教員評鑑至少執行一次課堂／工作視察，對試用非終身職教員至少 2 次課堂視察，任何一位評鑑小組成員有權無預告通知隨時進行課堂／工作現場視察。

評鑑小組將與受評人開會討論受評人優缺點及討論任何專業成長改進建議，完整評鑑報告將列入受評人人事檔案內，受評人有機會以書面回應評鑑報告，必須在受評人收到評鑑報告 10 天內向人力資源辦公室提出，這份書面回應也加入受評人評鑑報告與人事檔案內。

全職教員將參加學生學習成果發展與評鑑，兼職教員將參加學生學習成果評鑑。

社區學院與教員公會雙方同意學生學習成果不得用來評鑑任何教員或不得作為談判籌碼干預教員學術自由。

三、終身職教員評鑑

終身職教員每三學年評鑑一次，評鑑程序包括同儕評鑑小組與管理評鑑。

同儕評鑑小組成員包括：二位教員，一位由受評人提名；另一位由受評人提名但須主管院長或服務區域主管同意提名或該院長／主管另提名但經受評人考量同意在內，如果雙方無法達成提名人協議，主管院長或服務區域主管另提三名候選名單，由受評人必須自名單中選出一名擔任評鑑小組成員。

如可能的話，教員不得連續三年擔任同一受評人的評鑑小組成員。評鑑小組成員必須與受評人專業領域相同或跨領域相同，如果在受評人任教系所無終身職教員，主管院長或服務區域主管可決定密切相關專業領域教員，即使系所有充足終身職教員，但如受評人與主管院或服務區域主管雙方同意提名來自系所以外教員擔任評鑑小組成員亦可能。如果受評人為跨領域多樣專業，則每一專業領域可找一名教員任評鑑小組成員，評鑑小組自成員人選出一位主席負責與受評人召開第一次會議。

終身職教員評鑑判準如下：

- (一)專業知識。
- (二)教學表現。
- (三)溝通效率。
- (四)責任心。

管理評鑑程序由主管院長或區域主管監督同儕評鑑歷程，通知同儕評鑑小組有關評鑑程序、同儕評鑑小組工作目標、評鑑表格表現判準、評鑑表現證據相關判準等。同儕評鑑小組進行評鑑、準備評鑑報告及繳交院長或區域主管評鑑報告。院長或區域主管接受評鑑報告或退回，如果被接受，則此份評鑑報告由評鑑小組交給受評人，如果被退回，則院長或區域主管必須評鑑小組提出須改進之處。如果院長或區域主管滿意評鑑小組所提出評鑑報告相關議題，這份報告則由評鑑小組送交受評人。如果院長或區域主管不滿意評鑑小組的評鑑報告，院長或區域主管則送交副校長進行行政評鑑。副校長受到評鑑報告後將書面通知受評人本案將進行行政評鑑。完成行政評鑑後，評鑑報告及副校長決定由評鑑小組、院長或區域主管及副校長（經副校長自由裁量）交給受評人。一份評鑑報告與副校長決定將歸入受評人人事檔案。

管理評鑑判準如下：

- (一) 規劃與組織能力。
- (二) 領袖氣質。
- (三) 時間管理能力。
- (四) 領導能力。
- (五) 表達溝通。
- (六) 掌控預算。
- (七) 判斷及作決策能力。
- (八) 倡議能力。
- (九) 創造能力。
- (十) 態度。
- (十一) 校園多樣化敏感度。
- (十二) 知識與經驗。
- (十三) 包容性。
- (十四) 團隊合作精神。

評鑑等級：評鑑報告評為滿意(satisfactory)，則無任何後續，如評為需改進(needs improvement)的評鑑，評鑑小組送交主管院與副校長改進方案審核，審核後送交受評人，改進方案時程包括完成後續評鑑：受評人在春季將有第二次評鑑，如果可行，將由相同評鑑小組進行，受評人在春季時不可指派超出負擔的工作，如第二次評鑑仍為需要改進，則評鑑報告與改進方案上呈副校長進行行政評鑑，受評

人不符合資格於夏季或秋季時擔任超出負荷的工作，如受評人成功完成所有改進方案，並於後續評鑑獲評滿意等級，受評人具資格擔任超出負荷工作或在夏季指派工作。獲評不滿意等級時，評鑑小組將上陳副校長進行行政評鑑，如果受評人受評不滿意，受評人不符資格擔任過量工作或夏季指派工作；如果，同儕評鑑小組對評鑑等級無法達成共識，每位評鑑委員寫一份評鑑報告並送陳副校長作行政評鑑。

四、非終身職(試用)教員評鑑

非終身職教員任職第 1 及第 2 年至少每學期評鑑 1 次，第 3 及第 4 年每年至少評鑑 1 次，評鑑程序包括同儕評鑑及管理評鑑。

評鑑小組包括：1 位終身職教員，由系所選出，另 1 位終身職教員由主管院長或區域主管選出，第 3 位為主管院長或區域主管。如果可能的話，相同評鑑委員擔任非終身職教員第 1 及第 2 年秋季與春季每學期評鑑委員。另外，如果可能的話，第 1 及第 2 年評鑑委員應不包括當年為受評人的聘任委員。

評鑑委員專業與受評人相同，如果無終身職教員擔任評鑑委員，該系所與主管院長或區域主管將各自選出 1 位專業領域相近的終身職教員擔任評鑑委員，相近專業領域由院長或區域主管決定。另，如果受評人專業領域不止一項，則評鑑小組儘可能包括受評人所有專業領域；評鑑小組選出 1 位主席，作為與受評人溝通人進行第 1 次會議。

(一)非終身職教員評鑑判準如下：

1. 專業知識。
2. 教學表現。
3. 溝通效率。
4. 責任心。

(二)評鑑等級：第 1 及第 2 年

1. 滿意等級：如果整體評鑑為滿意，則無需任何後續評鑑。
2. 需要改進等級：如果整體評鑑為需要改進，評鑑小組提出改進方案，送交主管院長與副校長審核，經過副校長、院長及評鑑小組核定改進方案後，評鑑小組正式告知受評人改進方案，改進方案包括完成時程與後續評鑑：

- (1)如果受評人拿到第 2 個需要改進等級，評鑑報告與改進方案均須送交副校長審核，受評人不符合資格擔任夏季工作或下學年秋季學期過量工作。

(2)如果受評人在秋季獲評需要改進等級，則不具資格擔任春季學期過量工作；如果受評人在春季獲評需要改進等級，則不具資格擔任夏季工作及或下學年秋季過量工作。

(3)如果受評人成功完成所有改進方案要求，於後續評鑑獲評整體滿意等級，受評人則具資格擔任過量工作及或夏季工作。

3. 不滿意等級:如果整體評鑑等級為不滿意，評鑑小組將評鑑報告送交副校長審核:

(1)如果受評人獲評不滿意等級，受評人不具資格擔任過量及或夏季工作。

(2)如果受評人成功完成改進方案所有要求，後續評鑑報告整體評鑑獲評滿意，受評人具資格擔任過量及或夏季工作。

如果評鑑小組無法就評鑑等級達成共識，每位評鑑委員寫一份評鑑報告並送交副校長作行政審核。

(三)評鑑等級:第3及第4年

1. 滿意等級:如果整體評鑑等級為滿意，則無需後續評鑑。

2. 需要改進等級與不滿意等級:如果整體評鑑等級為需要改進等級或不滿意等級，第3年評鑑小組向主管院長及副校長提出改進方案，經副校長、主管院長及評鑑小組最終核定後，評鑑小組送交受評人改進方案，改進方案包括完成時程與後續評鑑。

(1)如果受評人獲評需要改進或不滿意等級，受評人將不具資格擔任過量及或夏季工作。

(2)如果受評人成功完成所有改進方案要求，並於後續評鑑獲評滿意等級，受評人將具資格從事過量工作及或夏季工作。

如果第4年整體評鑑等級為需要改進或不滿意等級，評鑑小組將送交副校長評鑑報告。如果評鑑小組無法就整體評鑑等級達成共識，每位評鑑委員寫一份評鑑報告並送交副校長作行政審核。

另外，非終身職教員將與主管院長或區域主管共同研發他們的職員發展計畫，所有第1及第2年非終身職教員將參加非終身職的職員發展課程。

五、臨時全職教員評鑑

臨時全職教員(temporary full-time faculty)任職期間至少評鑑1次，評鑑格式與程序如同第1年非終身職教員。

六、兼職教員評鑑

兼職教員評鑑(part-time faculty evaluation)包括同儕評鑑與管理評鑑及學生評鑑，適用同儕評鑑及管理評鑑表格，評鑑程序也可包括自我評鑑及或檔案，由評鑑小組決定。兼職人員於第1學年第1次任期被評鑑，之後至少每3年評鑑1次。對兼職任教學分班教員、顧問、圖書館員等，評鑑小組包括系主任或代表人、1位全職教員(來自相同系所或學院或所屬部門)；另如系主任要求或院長/區域主管自行裁量等決定院長或區域主管加入評鑑小組亦可；對兼職任教非學分班教員，評鑑小組包括1位非學分班全職或1位非學分班區域主管。

院長或區域主管將通知受評人何時評鑑，通知單內容包括：評鑑委員姓名、評鑑內容與時程。

評鑑小組進行視察評鑑，所有視察評鑑資訊寫入評鑑報告，評鑑小組每位委員至少課堂或現場視察1次，每位評鑑委員有權任何時間進行未通知的課堂或現場視察。評鑑小組將開會討論受評人優缺點並提出改進方案或專業成長建議，評鑑小組準備一份評鑑表格報告，至少一位評鑑委員與受評人討論評鑑報告。受評人將收到一份完整評鑑表格，並列入受評人的人事檔案，受評人有機會書面回應評鑑報告並送交人力資源辦公室，並在收到評鑑報告10個工作日內提出，這份書面回應亦列入受評人人事檔案。另如果適當的話，系主任或代表人與院長/區域主管或代表人得共同進行未預報(off schedule)的評鑑。

七、行政審核

副校長收到評鑑報告後將作行政審核(administrative review)、面談或視察等，然後作出決定。

八、行政評鑑

除了上述副校長行政審核外，院長或區域主管得發動任何其他評鑑，這些行政評鑑包括，但不限於課堂或現場視察、學生評鑑、學生面談、其他評鑑手法。

評鑑小組包括創議的院長或區域主管及由副校長選出的評鑑小組。評鑑結果將與受評人討論並送交副校長，由副校長決定任何進一步方案動作。

如果終身職教員獲評需要改進或不滿意的行政評鑑，需提供受評人改進協助方案與建議，終身職之外教員獲需要改進或不滿意的行政評鑑，受評人不具資格從事過量及或夏季工作，如果受評人成功完成改進方案所有要求，後續評鑑整體評等滿意，受評人則具資格作過量工作及或夏季工作。

九、訴願程序

受評人得依此協定條文提出訴願，但評鑑委員的判斷、評鑑及或最後決定不受限於依此協定的訴願程序。

譯稿人：梁琍玲摘譯

資料來源：2017 年 1 月 4 日，Agreement Cerritos Community College Division and Cerritos College Faculty Federation, 2015-2018

<http://cms.cerritos.edu/hr/forms.htm>

http://cms.cerritos.edu/uploads/hr/CCFF%20Collective%20Bargaining%20Agreement/CCFF_Faculty_Contract_7_1_2015_to_6_30_2018_v2.pdf